

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui profile organizational commitment pada karyawan food and beverage di hotel X. Sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian ini maka rancangan penelitian yang digunakan metode deskriptif dengan teknik survai. Sampel sejumlah 53 orang yang telah bekerja di hotel X selama minimal 1 tahun. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner organizational commitment dari Allen dan Mayer yang telah dimodifikasi oleh peneliti dengan nilai validitas antara 0.3 hingga 0.6 dan nilai reliabilitas sebesar 0.6869. Variabel dari penelitian ini adalah profil organization commitment.

Berdasarkan hasil penelitian, profile yang muncul paling banyak adalah profile Affective rendah, Continuance rendah dan normative rendah (24.5%), yang berarti karyawan tersebut memiliki keterikatan secara emosional yang rendah, bekerja dengan perhitungan untung rugi dan tidak memiliki keterikatan secara moral terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Dalam bekerja, karyawan itu akan bekerja dengan seadanya atau tidak bekerja seoptimal mungkin karena merasa bahwa akan sia-sia jika mereka bekerja keras. Selain itu profil kedua yang banyak muncul (20.8%) adalah Affective tinggi, Continuance tinggi dan Normative tinggi yang berarti karyawan tersebut memiliki keterikatan secara emosional yang tinggi, bekerja tanpa memperhitungkan untung rugi dan memiliki keterikatan secara moral yang tinggi juga. Dalam bekerja, karyawan ini akan bekerja seoptimal mungkin karena merasa bahwa keberhasilan perusahaan tersebut juga merupakan keberhasilan dia juga. Dari hasil tabulasi silang dengan berbagai faktor yang terkait dengan organizational commitment didapatkan hasil bahwa yang dapat meningkatkan commitment seseorang terhadap perusahaannya antara lain iklim kerja yang bernuansa kekeluargaan dan penghayatan akan kerugian yang akan didapat bila keluar dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti menganjurkan kepada pihak manajemen Hotel X untuk terus membuat iklim kerja yang nyaman untuk para karyawannya, dan lebih mendengarkan aspirasi para karyawannya. Aspirasi karyawan ternyata juga berguna bagi kemajuan hotel tersebut karena karyawan tersebut lebih mengetahui apa yang dibutuhkan oleh para konsumen dibandingkan dengan manajemen. Bagi peneliti lain khususnya bidang psikologi industri, disarankan untuk meneliti profile organizational commitment pada organisasi nir laba atau profesi non profit seperti pemuka agama, perawat dan lain sebagainya.

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	12
1.3. Maksud Dan Tujuan	12
1.3.1. Maksud Penelitian	12
1.3.2. Tujuan Penelitian	12
1.4. Kegunaan Penelitian	12
1.4.1. Kegunaan Ilmiah	12
1.4.2. Kegunaan Praktis	13
1.5. Kerangka Pemikiran	13
1.6. Asumsi	23
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	24
2.1 Organizational Commitment	24
2.1.1. Definisi Organizational Commitment	24
2.1.2. Dimensi-Dimensi Organizational Commitment	26
2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen	32

2.1.4.	Komponen-Komponen Dalam Organizational Commitment .	40
2.1.5.	Pembentukan Komitmen	42
2.1.6.	Dampak Dari Komitmen	45
2.2	Masa Dewasa Awal	46
2.2.1.	Teori Perkembangan Masa Dewasa	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		49
3.1	Rancangan Penelitian	49
3.2	Variabel Dan Definisi Operasional	49
3.2.1.	Variabel Penelitian	49
3.2.2.	Definisi Operasional	49
3.3	Alat Ukur Penelitian	51
3.3.1.	Alat Ukur	51
3.3.2.	Reliabilitas Dan Validitas Alat Ukur	53
3.4	Teknik Penarikan Sampel	54
3.4.1.	Karakteristik Populasi	54
3.5	Teknik Analisis	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		55
4.1	Gambaran Sampel	55
4.2	Hasil Penelitian	57
4.2.1.	Hasil Tabulasi Silang	58
4.3	Pembahasan	66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1. Kesimpulan	75
5.2. Saran	76
5.2.1 Saran Praktis	77
5.2.2 Saran Teoritik	77
Daftar Pustaka	79
Daftar Rujukan	81
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii

Daftar Tabel

Tabel 2.2.1. Masa Perkembangan	48
Tabel 3.3.1. Kisi-Kisi Alat Ukur	52
Tabel 4.1.1. Jenis Kelamin	55
Tabel 4.1.2. Usia.....	55
Tabel 4.1.3. Marital	56
Tabel 4.1.4. Pendidikan	56
Tabel 4.1.5. Masa Kerja	56
Tabel 4.2.1. Profil Organizational Commitment	57
Tabel 4.2.1.1. Tabulasi Silang Profil dan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2.1.2. Tabulasi Silang Profil dan Usia	60
Tabel 4.2.1.3. Tabulasi Silang Profil dan Status Marital	62
Tabel 4.2.1.4. Tabulasi Silang Profil dan Pendidikan	63
Tabel 4.2.1.5. Tabulasi Silang Profil dan Masa Kerja	64
Tabel 4.2.1.6. Tabulasi Silang Profil dan Gaji	65
Tabel 4.2.1.7. Tabulasi Silang Masa Kerja dan Usia	66

Daftar Gambar

Gambar 1.5. Kerangka Pikir	23
Gambar 3.1. Kerangka Penelitian	49

Daftar Lampiran

Lampiran 1. Kuestioner

Lampiran 2. Data Mentah

Lampiran 3. Data Setelah Diolah

Lampiran 4. Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 5. Tabel Frekuensi

Lampiran 6 Tabel Tabulasi Silang